

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu topik yang takkan habisnya untuk di bincangkan oleh banyak pakar dan praktisi. Bahkan menjadi topik yang menarik untuk penelitian. Selama dunia masih terbentang tentu peran manusia sebagai sumber daya manusia sangat di perlukan dan bahkan menentukan sebagai khalifah di muka bumi. Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap sangat penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, artinya kinerja manusia. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota perusahaan maupun instansi dalam bekerja masing-masing karyawan dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh perusahaan atau instansi. Jika suatu karyawan dinilai maupun meningkatkan kinerjanya maka perusahaan akan mengalami kenaikan produktivitas didalamnya sesuai dengan tujuan perusahaan maupun instansi tersebut.

RSU ASSALAM merupakan rumah sakit swasta kelas D. Rumah sakit ini bersifat transisi dengan kemampuan hanya memberikan pelayanan kedokteran umum dan gigi. Rumah sakit ini juga menampung rujukan yang berasal dari puskesmas daerah setempat.

Rumah sakit merupakan bagian dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan yang besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas maupun sumber daya yang memiliki keterampilan serta keahlian yang mumpuni. maka dari itu dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat dapat menghasilkan suatu output yang maksimal berupa produk dan jasa untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam masalah-masalah tersebut haruslah di sadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan oleh sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia di pandang sebagai sebuah asset oleh rumah sakit, bahkan juga merupakan sebuah investasi untuk rumah sakit apabila tenaga kerja tersebut memiliki keahlian serta keterampilan-keterampilan yang mumpuni.

Keberhasilan suatu pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang bisa disebut dengan asuhan keperawatan, oleh sebab itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal

ini peningkatan kinerja karyawan yang diinginkan yaitu guna meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan. Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan dari suatu perusahaan maupun organisasi. Untuk mencapai hal tersebut di perlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari berbagai faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, dan disiplin kerja. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan kemampuan. Dalam hal ini untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan serta kemampuan tidak berpengaruh signifikan atau efisien apabila tidak mampu memahami dengan jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. kinerja merupakan perilaku nyata di tampilkan seorang individu sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam perusahaan. Beberapa penelitian yang mendukung bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja antara lain M. Harlie (2010), Syamsuddinor (2014), Christian (2014), dan Suardi (2014). Didalam penelitian mereka diperoleh kesimpulan bahwa semakin tinggi disiplin dari para karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Dengan demikian disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi dari pada kinerja karyawan dimana guna

untuk mewujudkan tercapainya tujuan dari perusahaan maupun organisasi tersebut.

Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong guna merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Berbeda dengan karyawan satu dengan yang lain, perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dan masing masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (intrinsik) dan motivasi dari luar (ekstrinsik). Hal ini dapat mempengaruhi dari pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Maka dari itu motivasi mempengaruhi dari pada tingkat produktivitas kerja karyawan serta kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga mempengaruhi dari semua hal tersebut dimana kedisiplinan akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan serta produktivitas kerja yang tinggi. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh pegawai. Seseorang individu yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seseorang yang berakibat meningkatnya kinerja karyawan.

Dengan demikian adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU.ASSALAM GEMOLONG.”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan anatar disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Manakah di antara dua variabel tersebut yang mempunyai pengaruh lebih dominan?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penyusunan penelitian pada RSUD. ASSALAM adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dari dua variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi peneliti

Untuk menghasilkan bahan untuk skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi dan peningkatan kinerja kepada karyawan guna meningkatkan produktivitas di waktu yang akan datang.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa

dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

## **E. SISTEMATIKA SKRIPSI**

Dalam penelitian ini maka akan disajikan sistematika sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang berarti mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penyusunan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan tentang diskripsi teoritis variabel penelitian meliputi motivasi, disiplin kerja, dan penelitian terdahulu.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Merupakan metode penelitian yang berisi tentang pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran, definisi oprasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran-saran yang diharapkan ada manfaatnya bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**